



暨南大学产业经济研究院博士文库

A Series of Ph.D. Dissertations of Institute of Industrial Economics, Jinan University

Research on the Entrepreneurship of
Human-capital-intensive Firms

人力资本密集型企业 创业研究

蔡晓珊 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press



暨南大学产业经济研究院博士文库

本书受教育部人文社会科学研究青年项目“知识经济下专业服务企业治理机制研究：基于模型构建的方法”（11YJCZH097）资助

人力资本密集型 企业创业研究

Research on the Entrepreneurship of
Human-capital-intensive Firms

蔡晓珊/著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本密集型企业创业研究/蔡晓珊著. —北京:
经济科学出版社, 2013. 6

(暨南大学产业经济研究院博士文库)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3484 - 1

I. ①人… II. ①蔡… III. ①企业管理 - 研究
IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 116134 号

责任编辑: 杜 鹏

责任校对: 徐领柱

责任印制: 邱 天

人力资本密集型企业创业研究

蔡晓珊/著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷厂印刷

华玉装订厂装订

880 × 1230 32 开 7.375 印张 210000 字

2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3484 - 1 定价: 26.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

《暨南大学产业经济研究院博士文库》

编 委 会

丛书主编

朱卫平

丛书编委

张耀辉 聂普焱 苏启林 顾乃华 周 浩

《暨南大学产业经济研究院博士文库》

总 序

暨南大学产业经济学科源于1963年我国著名工业经济学家黄德鸿教授领衔建立的工业经济专业，1981年获硕士学位授予权，1986年获博士学位授予权，是华南地区最早的经济类博士点，1996年被评为广东省A类重点学科，是国家计委批复立项的暨南大学“211工程”重点项目之一。2002年本学科被批准为国家重点学科。2007年5月以优异的成绩通过了教育部组织的国家重点学科考核评估，继2002年后再次被确定为国家重点学科。

产业经济学科成为国家重点学科后，通过从“十五”到“十一五”期间的强化建设，在学科方向凝练、学术团队建设、人才培养、科学研究、为地方经济建设服务、国内外学术交流、教学科研条件建设方面均有了长足的发展，基本实现了“将本学科建设成为具有国内一流水平的学科”的建设目标。

为了进一步加强产业经济学国家重点学科的建设，我校于2006年成立了产业经济研究院。建院近5年来，产业经济学科团队先后承担了国家社会科学基金重点和面上课题、教育部哲学社会科学重大项目、国家自然科学基金重点与面上课题10多项，省部级课题20多项，国际组织资助或国际合作项目3项，研究经费人年均达到15万元；大量高水平研究成果不断形成，在SSCI、国内权威期刊和CSSCI期刊发表论文200余篇。在为地方经济建设服务方面，先后承担了各级政府部门和企事业单位委托的横向课题40多项，提交各类研究报告40多篇，多人多次参与了广东省经贸委主持的“产业结构调整方案”的制订和论证、广东省及多个市（区）的“十一五”规划的制定和“十二五”规划的前期研究，多人受聘担任广东省政府决策咨询顾问、发展研究中心特约研究员和知名企业顾问。广东省政府委托胡军教授主持“广东省工业产业竞争力研究总报告”研究，最终成果获得广东省委、省政府主要领导的高度评价，成为广东省政府作出相关决策的重要依据，并荣获广东省人文社会科学研究成果一等奖和教育部人文社会科学优秀成果二等奖。

本学科一直重视博士、硕士研究生的理论研究能力的培养。1987年以来，本学科共招收博士研究生200人，博士后20多人。博士研究生日益成为本学科重要的研究力量，

他们在理论研究上屡有建树。如本专业毕业的钟阳胜博士的博士学位论文《追赶型经济增长理论》综合运用经济学理论和史学知识，突破了经济增长理论以发达国家为对象的传统，明确提出了发展中国家和地区的经济增长问题，全面系统地阐述了发展中国家和地区的经济增长理论，强调人作为主体在经济增长中的中心地位和作用，被认为是该领域重要的创新和突破，被评为全国十佳经济读物，并在第47届法兰克福国际图书博览会参展。该书再版4次，发行量达4.8万册。王聪博士的博士学位论文《我国证券市场交易成本制度研究——关于中国证券市场的SCP分析框架》获全国百篇优秀博士论文称号，实现了暨南大学在该奖项上的零的突破。此外还有多位博士毕业生的学位论文获得广东省优秀博士论文称号。2007年我们已经出版了《产业经济学博士文库》共10册。为了展示近年来本学科博士研究生的优秀研究成果，我们决定继续出版《暨南大学产业经济研究院博士文库》系列。

朱卫平

2010年5月于暨南园

摘要

在知识经济时代，创业主体由传统的物质资本密集型企业转化为人力资本密集型企业。在传统的物质资本密集型企业中，物资资本所有者是企业的中心签约人，是创业的主导者，企业大多采用“资本雇佣劳动”的契约安排；而在新兴的人力资本密集型企业中，企业中心签约人转变为人力资本，由人力资本来主导创业并安排企业契约，“人力资本雇佣资本”的现象相当普遍。创业主导者即中心签约人的变化也带来了企业创业特性、创业条件和治理特性等一系列差异。

本书首先梳理了创业研究的历史，并从创业主导者即中心签约人的问题入手，回顾了“资本雇佣劳动”和“劳动雇佣资本”的文献观点，分析了人力资本成为人力资本密集型企业创业中心签约人的合理性和必然性。在此基础上，通过进一步详细比较传统物资资本密集型企业 and 新兴人力资本密集型企业的企业特性，归纳得出人力资本密集型企业在创业关键性资源、创业融资、行业进入壁垒、创业风险和创业成长的关键因素等方面与传统的物资资本密集型企业存在的差异；探讨了人力资本密集型企业创业的本质，指出人力资本密集型企业创业的本质是以人力资本为中心签约人的创新过程，并基于创新理论研究了人力资本密集型企业的五种创业模式。

正因为中心签约人与传统的物质资本密集型企业有所不同,新兴的人力资本密集型企业创业也需要特定的外部环境。本书通过理论和实证证明了教育、资本市场以及知识产权制度是人力资本密集型企业创业的三大保障。其中,教育为人力资本密集型企业创业提供人力资本、创新源泉和创业机会,资本市场提供融资渠道和创业激励,知识产权制度则保护创业成果并激励创新。理论和实证皆表明,教育、资本市场以及知识产权制度是人力资本密集型企业创业的异质性环境条件,离开了这三个环境要素,人力资本密集型企业的创业便失去了实现条件和保障。

基于中心签约人及企业特性和创业特性的不同,新创人力资本密集型企业面临着创业者、关键性人力资本和投资者之间权益的平衡问题。本书重点分析人力资本密集型企业创业过程中创业者与投资者、创业团队成员之间的权益平衡关系。在创业融资过程中,创业者所拥有的企业关键性资源的特殊性以及风险投资资金的专用性使得风险投资者面临被创业者“敲竹杠”的威胁;而随着创业过程的推进,创业者人力资本专用性的增强也引发了风险投资者向创业者“敲竹杠”的问题。通过建立模型,本书分析了创业者与风险投资者之间的“敲竹杠”行为,并提出可转换证券能够有效克服人力资本密集型企业创业过程中的“敲竹杠”问题,实现对创业者和投资者的最佳激励。同时,基于创业团队人力资本的专用性、异质性和团队生产等特征,运用合作博弈模型考察了创业团队内部的权利安排问题,提出了剩余索取权分配、“基本工资+团队绩效”的奖励计划、风险基金的激励模式、SMT创新授权机制以及构建团队心理契约的设想。

本书最后给出结论以及研究展望,并提出了促进我国人力资本密集型企业创业的相关政策建议。

ABSTRACT

In the knowledge economy era, the subject of entrepreneurship turns from the traditional physical-capital-intensive firms into human-capital-intensive firms. The traditional physical-capital-intensive firms, in which the physical capital owner is both the centralized contractual agent of the firm and the leader of entrepreneurship, mostly adapted the contractual arrangement of “capital employ labor” . But the emerging human-capital-intensive firms, in which the centralized contractual agent has changed into human capital and becomes the leader of entrepreneurship and the enterprise contract arranger, are familiar with the phenomenon of “human capital employ capital” . The entrepreneurship leader is also the centralized contractual agent, whose change leads to a series of diversity in the enterprise’s entrepreneurship characteristics, business conditions and management characteristics, etc.

This text first reviews the history of entrepreneurial research, then starts with the issue that the entrepreneurship leader is the centralized contractual agent, and in retrospect of the view of papers, that is, “capital employ labor” and “labor employ capital”, analyses the rationality and

necessity that the human capital becomes the centralized contractual agent of human-capital-intensive firms. On that basis, by proceeding with comparing the characteristics of traditional physical-capital-intensive firms' and emerging human-capital-intensive firms, this paper concludes that the two kind of firms differ in several aspects such as key resources of entrepreneurship, entrepreneurial financing, trade entering barriers, entrepreneurship risk and crucial factors of entrepreneurship growth. What's more, this paper discusses the essence of the entrepreneurship of human-capital-intensive firms, that is, the innovation process in which centralized contractual agent is human-capital-oriented. Based on innovation theories, this paper studies human-capital-intensive firms' five entrepreneurial models.

Just because centralized contractual agent is different from the traditional physical-capital-intensive firms, emerging human-capital-intensive firms do need specific external entrepreneurship environment. Through theory and practice, the text proves that education, capital market, intellectual property institution are the three indemnities of the entrepreneurship of human-capital-intensive firms. Among which, education offers human capital, innovation resources and entrepreneurial opportunities, the capital market provides financing channels and entrepreneurial motivation, and the intellectual property institution protects the entrepreneurship results and stimulates innovation. Theory and Practice show, education, capital market and intellectual property institution are the heterogeneity environmental factors, without which the entrepreneurship of human-capital-intensive firms will not realize and succeed.

On account of the difference between centralized contractual agent

and characteristics of both enterprises and entrepreneurship, human-capital-intensive firms face the rights' equilibrium problem among entrepreneurs, critical human capital and investors. This paper emphasizes equity relationship among the entrepreneurs, investors and entrepreneurial teammates in the entrepreneurship of the human-capital-intensive firms. In the process of entrepreneurial financing, the venture capitalists were threatened by the "hold-up" of the entrepreneurs because of the distinctiveness of enterprises' critical resources and specificity of the venture investment capital. Nevertheless, with propulsion of the entrepreneurship, the improving of specificity of entrepreneurs' human capital has aroused the matter that venture capitalists hold up entrepreneurs. By modeling, the text analyses the "hold-up" between entrepreneurs and venture capitalists, and comes up with the idea that converting securities can effectively overcome the "hold-up" problem in the process of human-capital-intensive firms' entrepreneurship, which can achieve the best incentive to entrepreneurs and investors. In the meanwhile, on the basis of the characteristics of entrepreneur team's human capital, such as highly specificity, heterogeneity and teamwork production, this paper uses the cooperative game mode to investigate the issue of rights arrangement in the entrepreneurial team, and proposes distribution of residual claim, "basic salary and team performance" incentive plan, venture capital incentive model, SMT innovation authorization mechanisms, and the idea of building the team's psychological contract.

This paper finally gives a conclusion and research prospect, providing relative policy recommendations promoting Chinese human-capital-intensive firms' entrepreneurship.

目 录

第1章 导论 / 1

- 1.1 研究背景 / 1
- 1.2 问题的提出 / 3
- 1.3 研究意义 / 4
- 1.4 研究对象 / 8
 - 1.4.1 研究对象的界定 / 8
 - 1.4.2 研究方法 / 9
 - 1.4.3 逻辑框架 / 9
- 1.5 主要内容简介 / 11
- 1.6 本书可能的贡献和创新 / 13

第2章 创业研究回顾 / 14

- 2.1 宏观层面的创业研究 / 14
 - 2.1.1 创业与经济增长之间的关系 / 15
 - 2.1.2 制度环境与创业 / 21
- 2.2 微观层面的创业研究 / 22
 - 2.2.1 创业者 / 23

2.2.2	创业机会	/	25
2.2.3	创业环境	/	30
2.2.4	创业过程	/	32
2.2.5	创业绩效	/	34
2.3	评述	/	37
2.4	本章小结	/	40

第3章 综述 / 41

3.1	中心签约人	/	41
3.2	资本雇佣劳动	/	42
3.2.1	资本的稀缺性	/	42
3.2.2	资本与劳动的社会属性	/	43
3.2.3	企业的风险承担	/	43
3.2.4	风险偏好	/	45
3.2.5	有效监督	/	45
3.2.6	要素所有者的谈判力	/	46
3.2.7	资产的专用性	/	46
3.2.8	有效市场	/	47
3.3	劳动雇佣资本	/	48
3.3.1	企业价值创造	/	48
3.3.2	人力资本的稀缺性	/	49
3.3.3	人力资本所有者的谈判力	/	50
3.3.4	企业的风险承担	/	51
3.4	文献回顾及评述	/	52
3.4.1	现有文献回顾	/	52
3.4.2	评述	/	54

3.5 本章小结 / 56

第4章 人力资本密集型企业创业：不同于传统的创业行为 / 58

- 4.1 人力资本密集型企业创业的内涵 / 59
 - 4.2 人力资本密集型企业与物质资本密集型企业创业的比较 / 61
 - 4.2.1 物质资本密集型企业的基本特性 / 61
 - 4.2.2 人力资本密集型企业的基本特性 / 62
 - 4.2.3 人力资本密集型企业与物质资本密集型企业创业的比较 / 63
 - 4.3 人力资本密集型企业创业的本质 / 69
 - 4.3.1 创业与创新的关系 / 69
 - 4.3.2 人力资本密集型企业创业的本质 / 71
 - 4.4 人力资本密集型企业的创业模式 / 75
 - 4.4.1 创业模式的内涵及分类 / 75
 - 4.4.2 创业模式与创新形式 / 76
 - 4.4.3 人力资本密集型企业的创业模式 / 77
 - 4.5 本章小结 / 84
-

第5章 人力资本密集型企业创业的实现条件：教育、资本市场和知识产权制度 / 85

- 5.1 人力资本密集型企业的创业环境 / 86
 - 5.1.1 创业环境理论 / 86
 - 5.1.2 创业环境的构成要素 / 87

5.1.3	基于资源基础观视角的创业环境及其构成要素	/ 88
5.1.4	人力资本密集型企业创业环境的异质性要素	/ 92
5.2	人力资本密集型企业创业与教育的支持作用	/ 93
5.2.1	教育促进人力资本形成	/ 94
5.2.2	教育、创新与创业机会	/ 96
5.3	人力资本密集型企业创业与资本市场的促进作用	/ 99
5.3.1	完善的资本市场：人力资本密集型企业创业的融资保障	/ 99
5.3.2	完善的资本市场：人力资本密集型企业的创业激励	/ 102
5.4	人力资本密集型企业创业与知识产权制度的保障作用	/ 105
5.4.1	创业风险保障与知识产权制度	/ 106
5.4.2	创业融资与知识产权制度	/ 107
5.4.3	创新激励与知识产权制度	/ 109
5.5	人力资本密集型企业创业环境的实证分析	/ 110
5.5.1	人力资本密集型企业创业及环境评价模型	/ 111
5.5.2	人力资本密集型企业创业与环境要素关系的实证分析	/ 119
5.5.3	研究结论与讨论	/ 124
5.6	本章小结	/ 127

第6章 新创人力资本密集型企业的发展： 企业相关权益的平衡 / 129

- 6.1 人力资本密集型企业创业发展过程与相关权益关系 / 129
 - 6.1.1 人力资本密集型企业的创业成长阶段 / 130
 - 6.1.2 人力资本密集型创业企业利益相关者分析 / 133
- 6.2 创业者与风险投资者的权益平衡 / 137
 - 6.2.1 创业者的人力资本特性分析 / 137
 - 6.2.2 人力资本密集型企业创业融资的典型“敲竹杠”问题 / 139
 - 6.2.3 进一步拓展——风险投资者对创业者的“敲竹杠”行为 / 148
 - 6.2.4 可转换证券：创业者和风险投资者“敲竹杠”问题的解决机制 / 152
- 6.3 创业团队成员之间的权益平衡 / 155
 - 6.3.1 人力资本密集型企业创业团队概述 / 155
 - 6.3.2 创业团队内部的权力安排——基于合作博弈框架 / 158
 - 6.3.3 创业团队的激励方案 / 163
- 6.4 本章小结 / 167

第7章 结论、研究展望与政策建议 / 169

- 7.1 结论 / 169
- 7.2 研究展望 / 171
- 7.3 相关的政策建议 / 172